

Das Internet vergisst nie –

Risiken sozialer Netzwerke für den beruflichen Erfolg

Angela Pereira Jaé
Alina Gajda

Wer sich heute bewirbt, geht ganz selbstverständlich den digitalen Weg. Sei es über Stellenportale, direkt über die Bewerbungssysteme der Unternehmen oder per E-Mail. 2015 stellten Unternehmen neun von zehn ihrer offenen Stellen auf die eigene Firmenhomepage ein und über 70% der offenen Stellen wurden bereits über Internetportale veröffentlicht (Recruiting Trends 2016). Ausschreibungen in Zeitungen werden hingegen immer weniger. Das Medium Nummer eins ist bei der Stellensuche ganz klar das Internet. Bei jeder vierten Stelle sollen Mitarbeiter zusätzlich aus ihren eigenen Netzwerken neue Mitarbeiter empfehlen. Damit rückt der Bekannte, Freund oder Freundes Freund mit einem Mal in ein geschäftliches Licht. Privat genutzte Netzwerke werden immer häufiger zum Businessstool – von Bewerberseite mit Chancen und Risiken verbunden.

Wer kennt sie nicht, soziale Netzwerke: XING, Twitter, Facebook, Instagram etc. Fast jeder ist heute in einem der digitalen Netzwerke aktiv. Die Auswahl ist groß, häufig ist man auch bei mehreren Netzwerkportalen gleichzeitig registriert. Auch immer mehr Unternehmen sind in den letzten Jahren auf den Zug aufgesprungen und haben die Möglich-

keit entdeckt ihre Zielgruppen über diese Plattformen anzusprechen und sich als attraktive Arbeitgeber darzustellen: Eine Studie von 2015¹ zeigt, dass fast 90 Prozent der Unternehmen einen Kanal bei YouTube haben, mehr als 60 Prozent mit einem Profil bei XING oder LinkedIn vertreten sind und knapp 60 Prozent eine Karriere-Fanpage auf Facebook pflegen. Auch Twitter und Google+ werden von fast 50 Prozent der Unternehmen genutzt, um neben ihrer Karriere-Website mit zusätzlichen Kanälen auf sich aufmerksam zu machen. Neben Unternehmens- und Produktinformationen werden hier offene Stellen, Karriereveranstaltungen und andere Aktionen beworben.

Viele Netzwerke wie Facebook und YouTube werden (ursprünglich) vorwiegend privat genutzt. In dem auch Unternehmen solche Plattformen nutzen, verschwimmen die Grenzen zwischen privatem und beruflichem Kontext immer häufiger – genau hier können Gefahren liegen.

Eigenes Profil checken

Wer schon länger in sozialen Netzwerken privat unterwegs ist, hat nicht immer einen Überblick über alle „gefällt mir“-Klicks, Bilder, Kommentare oder sonstige Beiträge. Vielen sind die Tü-

1 (HR Performance 02/2016, Sonderheft „Recruiting Tomorrow 2017“)

empfiehlt es sich, wie z.B. bei Facebook, die einzelnen Kontakte über Listen zu verwalten. Jeder Liste können unterschiedliche Rechte und damit Einblicke auf Ihre Aktivitäten eingeräumt werden. So können Sie Ihr privat genutztes Netzwerk auch für berufliche bzw. bewerbungspezifische Zwecke nutzen und dabei doch ganz privat bleiben.

In den meisten Netzwerken kann man zudem einstellen, ob man über Suchmaschinen gefunden werden möchte oder nicht. Für ihr privates Profil bieten sich strenge Privatsphäre-Einstellungen an, für Ihr berufliches Netzwerk ist es hingegen sinnvoll, Ihr Profil auch für andere sichtbar zu machen. Entsprechend sollten Sie die Änderungen am jeweiligen Account vornehmen. So kann sichergestellt werden, dass Personalverantwortliche bei der Suche vorrangig auf Ihr Business-Netzwerk stoßen. Dieser Eintrag bei einem Business-Netzwerk sollte dem aktuellen beruflichen Status entsprechen und professionell wirken, etwa durch ein Bewerbungsfoto als Profilbild.

Prüfen, ob Sie online gehen

Auch wenn Sie Ihre frei zugänglichen Daten im Internet optimiert haben gibt es noch Dinge zu beachten. Ein kritisches Thema ist z.B. die private Internetnutzung am Arbeitsplatz. Finden Sie heraus, ob diese in Ihrem Unternehmen erlaubt ist. Ist dies nicht im Arbeitsvertrag bzw. in der Betriebsvereinbarung geregelt, wird eine zurückhaltende Nutzung für private Zwecke zwar häufig toleriert, ist es jedoch klar untersagt,

berechtigt der Verstoß sogar zur Kündigung! Sie sollten also überlegen, ob Sie wirklich während der Arbeitszeit einen Kommentar posten oder ein „gefällt mir“ anklicken. Private Internet-Aktivitäten während der Arbeitszeit gehören zu Leichtfertigkeiten, die im Gebrauch mit Netzwerken immer wieder vorkommen. Dies kann nicht nur einen negativen Eindruck bei potentiellen neuen Arbeitgebern hinterlassen, sondern beim eigenen Arbeitgeber Konsequenzen haben.

Auch wer nur in der Freizeit surft, kann ins Fettnäpfchen treten. Es kann vorkommen, dass der anfangs tolle Job sich zur beruflichen Sackgasse entwickelt. Die Frustration darüber tragen mache nicht nur privat auf den Lippen, sondern auch als digitale Signatur auf den Fingerkuppen. Wer seinen Arbeitgeber im Internet als Ausbeuter beschimpft oder seine Arbeitsbedingungen kritisiert, kann mit einer Abmahnung und in manchen Fällen sogar mit Kündigung rechnen. Auch nur das „gefällt mir“-Klicken von Verunglimpfungen über den Arbeitgeber kann bereits Basis für eine Abmahnung oder Kündigung sein. Es ist also auch hier Vorsicht geboten a) was man postet, b) wer es alles sehen kann und c) welche (Freundes) Freunde ggf. in der eigenen Firma arbeiten. Natürlich ist es Ihnen aber nach wie vor erlaubt, Ihre Meinung im Netz kundzutun. Sind Sie privat gegen Tierversuche, dann können Sie sich auch weiterhin dafür einsetzen – auch wenn Ihr Arbeitgeber auf diesem Gebiet aktiv ist. Wichtig ist, dass Ihre Meinung sachlich

und auf Fakten basierend dargestellt wird (managermagazin 02/13; haufe.de; VAA Magazin 04/13).

Trotz aller Risiken bieten Ihnen das richtige, aktiv gepflegte Netzwerk und der richtige Umgang hiermit eine Vielzahl beruflich relevanter Vorteile. Ob Sie sich über potentielle Arbeitgeber informieren, Informationen recherchieren

oder ein Netzwerk beruflicher Kontakte aufbauen wollen, soziale Netzwerke können Ihre Karriere stärken. Und wer weiß, vielleicht ist der nächste Job auch nur einen Kontakt entfernt?

Angela Pereira Jaé studierte Wirtschaftswissenschaften an der JLU Gießen und spezialisierte sich auf Personalwesen, Arbeitspsychologie und Marketing. Nach ihrem Abschluss trat sie im Jahr 2008 eine Stelle als Recruiterin an. Dort führte sie u. a. über 600 Vorstellungsgespräche und Bewerberberatungen durch. Seit Ende 2009 arbeitet sie im Bereich Karriereservice und Stellenmarkt bei der GDCh.



Foto: GDCh

Alina Gajda studierte Wirtschaftswissenschaften und Anglistik an der Technischen Universität Darmstadt und spezialisierte sich auf Personalwesen und Marketing. Nach ihrem Studium sammelte sie im Praktikum Erfahrungen im Personalmarketing und Talentmanagement, bevor sie Anfang 2015 bei der GDCh im Karriereservice und Stellenmarkt einstieg.



Foto: privat

Auf Stellensuche

Karin J. Schmitz

Was werde ich nach meiner Ausbildung tun? Wer an einer Schule eine Ausbildung zum CTA absolviert hat, muss sich zwangsläufig Gedanken über seinen Berufseinstieg machen. Aber auch, wer eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen hat, wird sich eventuell nach einer neuen Stelle umsehen. Einerseits, weil eventuell der ausbildende Betrieb nicht alle Azubis nach Beendigung der Ausbildung übernimmt. Andererseits, weil man vielleicht auch aus eigenem Antrieb etwas Neues kennenlernen und eine neue berufliche Herausforderung meistern möchte. Wer sich erstmals bewirbt, wird schnell feststellen, dass das gar nicht so einfach ist.

Da es im Buchhandel und im Internet diverse Bewerbungsratgeber gibt, werden hier keine Anleitungen für die Erstellung von Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen gegeben. Wir möchten hier mit einigen Tipps und Hinweisen die an vielen Stellen verfügbaren Informationen ergänzen.

Beim Bewerben sollten Sie daran denken, dass ein Bewerbungsempfänger eine Bewerbung als erste Arbeitsprobe ansieht. Egal, ob Sie bei der Bewerbung viel oder wenig Zeit investiert haben, eine Personalabteilung geht immer davon aus, dass Sie sich große Mühe gegeben haben. Ist diese Bewer-

bung schlampig oder fehlerhaft, so lässt sie erahnen, was der Kandidat erst abliefern wird, wenn er der Hektik und dem Stress des normalen Tagesgeschäftes ausgeliefert ist. Eine fertige Bewerbung sollten Sie, wenn möglich, noch einmal gegenlesen lassen. Andere Personen, ob Eltern, Freunde oder der Partner finden oft Fehler, die dem Verfasser nicht mehr auffallen.

Wie schreibe ich eine Bewerbung?

Für das Schreiben einer Bewerbung gibt es wie schon erwähnt eine Fülle von Informationen, ob gedruckt oder im Internet. Dort stößt man über eine einfache Suche nach „Bewerbung Chemielaborant“ oder „Bewerbung Chemikant“ auf Seiten, die einem fertige Anschreiben und Lebensläufe präsentieren. Eigentlich eine praktische Sache, schließlich muss man nur noch seinen eigenen Namen einfügen, das Ganze per copy und paste in den eigenen Rechner kopieren und abschicken, oder?

Nein, tun Sie das bitte nicht! Erstens, weil viele andere das auch tun und bedauernswerte Mitarbeiter in Personalabteilungen die immer gleichen Texte lesen müssen. Sie wissen dann sofort, von welcher Internetseite Sie das Anschreiben kopiert haben. Zweitens, weil diese Texte von jemandem geschrieben

wurden, der vielleicht ganz anders redet und andere Formulierungen wählt als Sie das tun. Wenn Sie den Text dann mit eigenen Passagen ergänzen, klingt es nicht authentisch und man wird merken, dass dort zwei Personen formuliert haben.

Trotzdem kann man auf solchen Seiten stöbern, um zu erfahren, wie ein Anschreiben und ein Lebenslauf grundsätzlich aussehen sollten. Die Mühe, Anschreiben und Lebenslauf selber zu verfassen, sollte man sich aber immer machen.

Bewerbung per E-Mail, Internet oder Bewerbungsmappe?

Bevor Sie eine Bewerbung schreiben, sollten Sie sich immer auf der Internetseite des Unternehmens informieren. Bei großen Firmen finden Sie unter dem Punkt „Karriere“, „Bei uns arbeiten“ o.ä. wichtige Informationen. Dort erfahren

Sie unter anderem welche Berufsgruppen gesucht werden, welche Voraussetzungen Sie als Bewerber mitbringen sollten und in welcher Form die Bewerbungen eingehen sollen. Viele große Firmen nehmen Bewerbungen nur noch über ihre Webseite an. Das heißt, dass Bewerber ihre Daten (Anschreiben, Lebenslauf etc.) dort hochladen. Die Bewerbung wird dann vom Unternehmen elektronisch bearbeitet. Für Unternehmen ist dieses System praktisch und zeitsparend, für Bewerber nicht unbedingt. Weil jedes Unternehmen ein anderes Bewerbermanagement-System hat, müssen Bewerber, die mehrere Bewerbungen versenden, ihre Daten immer wieder anders aufbereiten.

Auch wenn Sie sich auf eine Anzeige in der Zeitung bewerben, steht dort normalerweise drin, ob das Unternehmen die Bewerbung über die Webseite, per E-Mail oder mit einer klassischen



Bewerbungsmappe erwartet. Danach sollten Sie sich auch richten, denn abweichend eingehende Bewerbungen werden manchmal gar nicht geprüft, zumindest aber verursachen sie der Firma zusätzliche Arbeit. Kleinere Unternehmen erwarten Bewerbungen inzwischen häufig per E-Mail.

Es ist ein weitverbreiteter Irrtum, dass man in einer Mail nicht so viel Wert auf korrekte Rechtschreibung und ordentlichen Stil legen muss wie in einem Brief. Was bei der E-Mail-Kommunikation mit Freunden ok ist, akzeptieren Firmen noch lange nicht. Nicht nur die in einer Mail angehängten Dokumente, wie Lebenslauf und ggf. Anschreiben müssen optisch und inhaltlich genauso sorgfältig erstellt werden wie die für eine schriftliche Bewerbung. Auch die E-Mail selber sollte fehlerfrei und mit der korrekten Verwendung von Groß- und Kleinbuchstaben verschickt werden. Schreiben Sie alle Worte aus und verkniefen Sie sich Abkürzungen wie „CU“, „LG“ oder ähnliches. Wenn in der Anzeige ein Ansprechpartner genannt ist, sollten Sie diesen auch namentlich ansprechen, also „Sehr geehrter Herr xx“ oder „Sehr geehrte Frau xx“. Das mag Ihnen sehr formal vorkommen, aber Begrüßungsformeln wie „Hallöchen“ oder „Moinmoin“ sind bei einer Bewerbung fehl am Platz. Wenn Sie mehrere Bewerbungen gleichzeitig verschicken oder ein Anschreiben einer alten Bewerbung abändern, achten Sie unbedingt darauf, auch den Name des Ansprechpartners zu aktualisieren. Dies zu vergessen ist einer der häufigsten

Fehler in Bewerbungen.

Übrigens: Auch wenn Ihre Freunde eine E-Mail-Adresse wie Sexymaus95@xyz.de oder super-kevin@xyz.de witzig finden, sollten Sie sich für Bewerbungen eine andere Mail-Adresse zulegen. Nicht nur, weil Bewerbungsempfänger ein seriöses Auftreten erwarten, sondern auch, weil E-Mails der oben angegebenen Sorte von manchen Spam-Filtern der Unternehmen gleich aussortiert werden und Ihre Mail den Empfänger möglicherweise gar nicht erreicht.

Woher bekomme ich Adressen von Firmen, bei denen ich mich bewerben könnte?

Dies ist wohl für viele die zentrale Frage bei der Stellensuche. Auf den folgenden Seiten sind einige Internetseiten aufgelistet, die dabei helfen können. Daneben kann man aber auch seine persönlichen Kontakte aktivieren, denn viele Stellen werden inzwischen über persönliche Beziehungen besetzt. Informieren Sie sich auch, wo Freunde oder Bekannte mit einer vergleichbaren Ausbildung arbeiten. Wer sich zunächst im privaten Umfeld umhört, erfährt nicht nur, wo es mögliche Arbeitsstellen gibt, die vielleicht noch nicht öffentlich ausgeschrieben sind. Oft hört man auf diese Weise auch einiges über die jeweilige Firma, das nicht in offiziellen Ausschreibungen steht, z.B. über die Arbeitsatmosphäre und das Verhältnis unter den Kollegen. Auch Ausbilder und Lehrer verfügen oft über Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern und immer wieder werden über solche Verbindun-

gen auch Stellen besetzt.

Nützliche Internet-Adressen für Chemiefachkräfte

Die meisten Chemielaboranten, Chemikanten oder CTAs kennen die Unternehmen der chemischen Industrie in der Region und es ist kein Problem, sich per Internet alle benötigten Informationen für eine Bewerbung zu verschaffen. Wer eine neue Stelle sucht, sollte aber nicht nur die bekannten Unternehmen berücksichtigen, also diejenigen, bei denen alle anderen sich auch bewerben. Er sollte auch kleinere Unternehmen in ihre Bewerbungsaktivitäten mit einbeziehen. Zwar ist der Personalbedarf in einem kleinen Unternehmen naturgemäß nicht so hoch wie in einem Großkonzern. Auch sind sie oft sehr speziell ausgerichtet, so dass sich nicht jedes Unternehmen für jeden Chemieabsolventen eignet. Andererseits erhalten diese Firmen auch wesentlich weniger Bewerbungen und bieten damit eine interessante Alternative für Absolventen, die abseits der global agierenden Großkonzerne ihr Berufsfeld suchen. Fast alle in Frage kommenden Unternehmen sind im Internet vertreten. Einige von vielen geeigneten Internetseiten, auf denen sich diese Firmen finden lassen, werden im Folgenden vorgestellt.

www.chemcompass.de

Diese Firmendatenbank der chemischen Industrie enthält über 3.000 Hersteller- und Händlereinträge. Dort lassen sich etwa Firmen finden, die

bestimmte Produkte bzw. Chemikalien herstellen oder vertreiben. Auch nach Unternehmen in einer bestimmten Region kann gesucht werden und damit kann man bequem nach Chemieunternehmen in der heimatlichen Umgebung suchen.

www.elementare-vielfalt.de/ausbildungsboerse

„Elementare Vielfalt“ (siehe auch Seite 8) ist ein Portal rund um die Ausbildung in der chemischen Industrie. Die „Ausbildungsbörse“ ist zwar für diejenigen gedacht, die einen Ausbildungsplatz suchen. Aber man kann diese auch nutzen, um Firmen zu finden, die Chemielaboranten, Chemikanten etc. beschäftigen. Schließlich hat, wer diese Berufsgruppen ausgebildet, auch Bedarf an entsprechenden Mitarbeitern.

www.meinestadt.de

Eine wertvolle Hilfe für alle, die in einer bestimmten Region eine Stelle suchen. Nach Eingabe der jeweiligen Stadt findet man unter „Stellen“ die Rubriken „Stellenangebote“ oder „Arbeitgeber der Region“ mit entsprechenden Links.

www.v-b-u.org

Die Vereinigung Deutscher Biotechnologie-Unternehmen (VBU) ist ein Zusammenschluss von Unternehmen und Institutionen, die in der Biotechnologie und verwandten Gebieten wie Pharma, Diagnostik, Medizin- und Labortechnik tätig sind. Unter dem Stichwort „Mitglieder“ finden sich Links zu mehreren hundert Mitgliedsunternehmen.

www.bund.de

Auch im öffentlichen Dienst gibt es anspruchsvolle Stellen für Chemiefachkräfte. Unter www.bund.de findet man eine Linksammlung zu Stellenbörsen, die von verschiedenen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes betrieben werden.

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Auch bei der Arbeitsagentur kann man natürlich nach entsprechenden Stellen suchen.

www.gdch.de/stellen

(Stellenlisten der GDCh)

In der GDCh-Stellenliste „Industrie und öffentlicher Dienst“ finden sich Stellenausschreibungen von Großunternehmen ebenso wie von klein- und mittelständischen Firmen oder dem öffentlichen Dienst. Dabei werden nicht nur Stellen für Chemiker und verwandte Berufe veröffentlicht, sondern auch Positionen für Laboranten und CTAs.

Weitere Informationen der GDCh:

www.gdch.de/service-information/links.html

Die GDCh hat auf ihren Seiten „Links zu anderen“ eine umfangreiche Auflistung interessanter Internetadressen zusammengestellt.

www.gdch.de/karriere

Die Seiten des GDCh-Karriereservices liefern Informationen zu Karriereveranstaltungen, Gehältern in der chemischen Industrie und anderen Themen rund um Karriere und Beruf. Unter „Links rund um den Arbeitsmarkt“ finden sich nützliche Links zu vielen Organisationen, die Stellenangebote veröffentlichen oder Informationen rund um den Bewerbungsprozess zusammengestellt haben.

Dr. Karin J. Schmitz studierte Chemie an der Technischen Universität Darmstadt und promovierte 1993 auf dem Gebiet der anorganischen Festkörperchemie. Anschließend arbeitete sie als freie Wissenschaftsjournalistin für verschiedene Zeitschriften- und Hörfunkredaktionen. Seit 1995 ist sie bei der GDCh und leitet dort seit 2003 den Bereich Karriereservice und Stellenmarkt.



Foto: GDCh

Gehältercheck: Was ist meine Ausbildung wert?

Angela Pereira Jaé
Alina Gajda

Über Geld redet man nicht – wir aber doch. Besonders Berufseinsteigern fällt es häufig schwer, bei diesem sensiblen Thema den richtigen Riecher zu haben. Gibt es während der Ausbildung das ge-regelte Azubi-Gehalt, treten danach ge-hörige Unterschiede bei den monatlichen Einkünften auf. Diese hängen zum Beispiel davon ab, ob der neue Arbeitge-ber sich an bestehende Tarifstrukturen halten muss oder nicht. Nachfolgend haben wir einige Daten zusammenge-stellt, die als Orientierungshilfe für die nächste Gehaltsverhandlung dienen können.

Zur Theorie....

In Unternehmen, die zur chemischen Industrie gehören und tarifgebunden sind, richten sich die Gehälter nicht nur während der Ausbildung, sondern auch

im regulären Job nach dem Tarifvertrag des jeweiligen Verbundlandes der chemischen Industrie. Diese Tarifverträge werden meist im Turnus von zwei Jahren zwischen dem Vertreter der Unter-nehmen (BAVC; Bundesarbeitgeberver-band Chemie) und dem Vertreter der Arbeitnehmer (IG BCE; Industriege-werkschaft Bergbau, Chemie und Ener-gie) ausgehandelt. Anspruch auf die tariflichen Regelungen und Leistungen des Tarifvertrages haben ausschließlich die Mitglieder der vertrags-schließenden Gewerkschaft. Nicht-Gewerkschaftsmit-glieder erhalten in einem tarifgebundenen Unternehmen meistens ebenfalls die Tarifleistungen, da kein Arbeitgeber diese Mitarbeiter durch schlechtere Be-dingungen zum Gewerkschaftsbeitritt veranlassen möchte. Einen Rechtsan-spruch haben Nicht-Gewerkschaftsmit-



Tabelle 1: Qualifikation einzelner Entgeltgruppen

-
- E6** Voraussetzung: Dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung oder auch Arbeitnehmer die durch entsprechende Anzahl von Praxisjahren vergleichbare Fähigkeiten aufweisen z.B. Chemikanten, Pharmakanten.
-
- E7** Arbeitnehmer, die Fähigkeiten haben, die über denen von E6 liegen (abgeschlossene Ausbildung, die höheren Abstraktionsgrad der Lerninhalte erfordert und nach Anweisungen durchgeführt werden) etwa Chemielaboranten. Bsp.: Durchführen von Routineanalysen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach betriebsüblichen Methoden.
-
- E8** E7-Qualifikation plus regelmäßig schwierige Tätigkeiten, die selbstständig durchgeführt werden. Des Weiteren spezielle Kenntnisse durch eine betriebliche Zusatzausbildung, um diese Tätigkeiten durchzuführen. Meist geht eine längere Beschäftigung in E7 voraus, etwa komplizierte Gerätesteuierungen von z.B. Spektrometern oder Gaschromatographen oder Arbeiten mit mehrstufigen Präparaten.
-
- E9** E8-Qualifikation plus höherwertige kfm. oder techn. Tätigkeiten, die nach Anweisung durchgeführt werden und die entweder eine abgeschlossene funktionsbezogene Aus- oder Weiterbildung notwendig machen oder zusätzliche tätigkeitsspezifische Fachkenntnisse erfordern. Bsp.: Verfahrensvorschriften überarbeiten/erstellen, Optimierungsarbeiten in Bezug auf produktionsbegleitende Tätigkeiten oder administrative Aufgaben.
-
- E10** Voraussetzung sind hochwertig technische Aufgaben, die nach allgemeiner Anweisung selbstständig durchgeführt werden. Eine Berufsausbildung mit Zusatzqualifikation zum Chemietechniker oder vergleichbares ist notwendig. Bsp.: Neue Prüfverfahren oder -methoden optimieren oder entwickeln, Produktionsbetreuung, Arbeitsabläufe im Technikum überwachen gekoppelt an besonderes Fachwissen in der Analyse oder Synthese.
-
- E11** Arbeitnehmer mit erfolgreichem Abschluss einer Fachhochschulreife z.B. Ingenieur bzw. Laboranten mit fachlich hochwertig Aufgaben, die zusätzlich Personalverantwortung tragen und/oder Verantwortung für Kostenstelle und Budgets tragen.
-

Quelle: BAVC, IG BCE

gliedert allerdings nicht, es sei denn, im individuellen Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf die Tarifverträge Bezug genommen.

Der Rahmentarifvertrag regelt die jeweiligen Gehaltsgruppen und definiert die notwendigen Merkmale jeder Entgeltgruppe (siehe Tabelle 1). In den Entgelttarifverträgen (siehe Tabelle 2) wird dann die tatsächliche Höhe der jeweiligen Entgeltgruppe angegeben. Im Manteltarifvertrag sind alle sonstigen Arbeitsbedingungen geregelt wie z.B. Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Jah-

resurlaub, Sonderurlaube und Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit. Auch Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind hier erfasst. Darüber hinaus gewähren Unternehmen je nach Tarifvertrag und individueller Gestaltung auch individuelle Zuschläge und Sonderzahlungen. So können sie z.B. eine gute Abschlussnote oder eine besondere Leistung individuell honorieren.

In der chemischen Industrie werden Chemikanten nach abgeschlossener Ausbildung meist in die Entgeltgruppe

Tabelle 2: Tariflöhne einzelner Entgeltgruppen (alle Angaben in Euro)

Entgeltgruppe	monatliches Grundgehalt	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren
E6	2.676,00 - 2.829,00	2.837,00 - 2.999,00	2.970,00 - 3.140,00	3.104,00 - 3.282,00
E7	2.776,00 - 2.937,00	2.943,00 - 3.113,00	3.109,00 - 3.289,00	3.276,00 - 3.446,00
E8	2.874,00 - 2.941,00	3.046,00 - 3.226,00	3.248,00 - 3.439,00	3.449,00 - 3.652,00
E9	2.737,00 - 2.979,00	2.995,00 - 3.328,00	3.291,00 - 3.657,00	3.698,00 - 4.109,00
E10	3.068,00 - 3.386,00	3.351,00 - 3.698,00	3.674,00 - 4.054,00	4.037,00 - 4.455,00
E11	3.419,00 - 3.743,00	3.726,00 - 4.079,00	3.989,00 - 4.367,00	4.383,00 - 4.799,00

Auszüge aus dem Entgelttarifvertrag 2015 der chemischen Industrie

Quelle: WSI-Tarifarchiv

E6 bzw. E7 eingestuft; Chemielaboranten bzw. CTAs meist in die Entgeltgruppe E7. Entscheidend für die Einstufung sind zum einen die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse bzw. Zusatzqualifikationen. Besondere Kenntnisse von Verfahren oder Apparaturen können zu einem höheren Gehalt führen. Zum anderen sind es die Aufgaben, die man zukünftig übernehmen wird. Hat man besondere Kenntnisse oder Zusatzqualifikationen erworben, die auf der neuen Position nicht einsetzbar sind, können sie nicht als Argument für ein höheres Gehalt verwendet werden.

Tabelle 2 zeigt die Höhe der jeweiligen Entgeltgruppen und deren weiteren Aufbau. Dabei sind aus den 13 Verbundländern¹ der Mindest- bzw. Maximalwert für die jeweilige Entgeltgruppe angegeben. Je nach Verbundland kann das monatliche Grundgehalt teilweise bis zu € 324,00 abweichen. Wichtig zu erwähnen ist hier, dass es sich hierbei um das monatliche Grundgehalt handelt. Bei Schichtdienst er-

höht sich das monatliche Einkommen um die im Tarifvertrag geregelten Zulagen.

Für Angestellte im öffentlichen Dienst, z.B. an Universitäten, Kliniken oder Forschungseinrichtungen, gelten wiederum andere Tarifverträge und Eingruppierungen. Diese sind in den jeweiligen Tarifverträgen des Bundes oder des jeweiligen Bundeslandes geregelt, unter anderem im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL). Welcher Tarifvertrag bindend ist, erfährt man meist bereits aus der Stellenausschreibung. Die aktuellen Entgelttabellen finden Sie im Internet, z.B. unter www.gew.de oder www.oefentlichen-dienst.de.

... und zur Praxis

Doch wie sehen die real gezahlten Gehälter aus? Und wie sieht das Einkommen außerhalb der chemischen Industrie aus? Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut sowie die Hans-Böck-

¹ Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein, Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West, Ost (neue Bundesländer)

ler-Stiftung haben im Rahmen ihres Projektes Lohnspiegel.de eine Umfrage bei Mitarbeitern mit chemischen Ausbildungsberufen durchgeführt und die Datensätze nach Berufsgruppen ausgewertet (www.lohnspiegel.de/html/chemielaborantinnen.php).

Der Median (50%-Wert, siehe Kasten rechts) für Chemikanten lag bei dieser Befragung bei € 3.115, für Chemielaboranten bei € 3.072 und bei Chemisch-technischen Assistenten bei € 2.668. Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Berufsgruppen um unterschiedlich viele Datensätze handelt und Chemikanten häufig Schichtzulagen erhalten. Außerdem sind alle Berufsjahre berücksichtigt, das heißt, dass vom Berufsanfänger bis zum langjährig beschäftigten „alten Hasen“ ein Median erfasst wird.

Die folgenden Ausführungen gelten nur für Chemielaboranten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die genannten Einflussfaktoren für alle drei Berufsgruppen zutreffen, wenn auch eventuell in unterschiedlichen Gewichtungen.

Tarifbindung des Arbeitgebers

Die Auswertung der Datensätze von Chemielaboranten zeigt deutlich, dass Mitarbeiter in Unternehmen mit Tarifbindung durchschnittlich bis zu 25% mehr Gehalt erhalten als Mitarbeiter in Unternehmen ohne Tarifbindung. Der 50%-Wert aller Antworten lag bei Mitarbeitern ohne Tarifbindung demnach bei ca. € 2.398, bei Mitarbeitern mit Tarifbindung bei € 3.349 im Monat. Nicht berücksichtigt sind bei diesen Werten

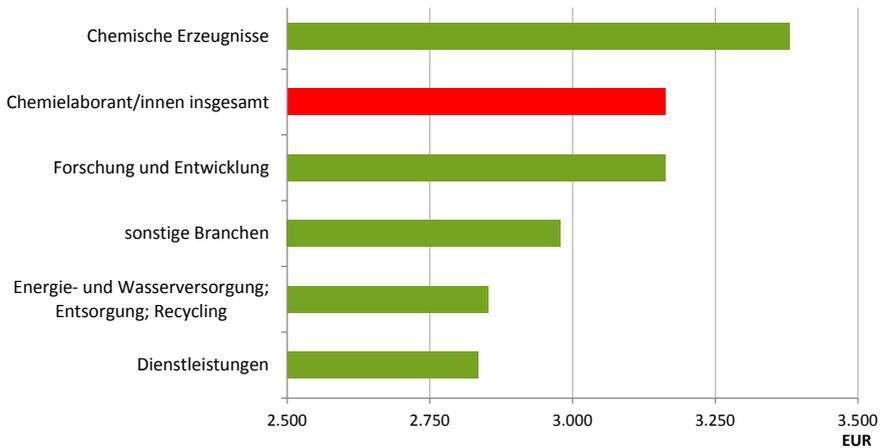
Der Median (50%-Wert)

Bei Gehältern wird häufig der Median anstelle des Durchschnittswerts angegeben. Ein Median von z.B. € 3.000 bedeutet, dass 50% der Befragten mehr und 50% weniger verdienen als € 3.000, daher auch 50%-Wert. Dieser ist hier in ein besseres Maß als der Durchschnittswert, weil beim Durchschnitt wenige besonders hohe oder niedrige Löhne den Durchschnittswert beeinflussen, den Median aber nicht.

eventuelle Zusatzzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Auch in Bezug auf diese Zusatzzahlungen hat die Befragung von Lohnspiegel.de ergeben, dass die Tarifbindung sich positiv auswirkt. 89% der Befragten, die in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt sind, erhalten Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld. Befragte, die in nicht-tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, erhalten dies nur zu knapp 62%.

Branche des Arbeitgebers

Eine weitere wichtige Rolle für die Höhe des Gehaltes spielt die Branche (Grafik Seite 66), in der man tätig ist. Unternehmen innerhalb der chemischen Industrie zahlen höhere Gehälter als z.B. Unternehmen aus dem Sektor Dienstleistungen, auch wenn sie ebenfalls Chemielaboranten beschäftigen. Auffällig bei dieser Auswertung ist, dass die Branchen mit dem höchsten Gehaltsni-



Einkommen von Chemielaboranten in verschiedenen Branchen (Durchschnittswerte)
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank- www.lohnspiegel.de (2013), Grafik: GDCh

veau durch Gewerkschaften vertreten werden (IG BCE).

Größe des Arbeitgebers

Aber auch die jeweilige Betriebsgröße ist ein entscheidender Faktor in puncto Gehalt. Laut Umfrage zahlen kleinere Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten bis zu einem Viertel weniger Gehalt als Unternehmen mit über 500 Beschäftigten. Die Unternehmensgröße ist also neben der Tarifbindung und der Branche ein weiterer gehaltsentscheidender Faktor.

Standort des Arbeitgebers

Bedeutende Gehaltsunterschiede ergeben sich je nach regionaler Ansiedlung des Arbeitgebers. Unternehmen, die in den neuen Bundesländern angesiedelt sind, zahlen laut Befragung geringere Gehälter als Unternehmen in den alten Bundesländern.

Berufserfahrung des Arbeitnehmers

Wie sich die Berufserfahrung auf das Gehalt auswirkt sehen Sie in der Grafik oben rechts. Demnach steigt das Gehalt mit zunehmender Berufserfahrung kontinuierlich an.

Meist verbleibt man nicht in der Position nach der Ausbildung, Aufgaben und Verantwortlichkeiten ändern sich. Dies kann wie in Tabelle 1 gesehen zu einer höheren Entgeltgruppe und somit zu einem höheren Gehalt führen. Generell weist die Umfrage einen Einkommensunterschied bei Befragten mit und ohne Führungsverantwortung aus: Chemielaboranten mit Führungsverantwortung erhalten im Durchschnitt ca. 11,7% mehr Gehalt als ihre Kollegen.

Fazit

Die beschriebene Umfrage zeigt die verschiedenen Einflussfaktoren auf die



Einkommen von Chemielaboranten mit steigender Berufserfahrung (50%-Werte)
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank- www.lohnspiegel.de (2013), Grafik: GDCh

Gehälter. Wie bereits erwähnt, handelt es sich aufgrund der teilweise geringen Datenmengen nur um Richtwerte.

Wichtige Einflussfaktoren stellen damit die Branche und die Tarifbindung des Unternehmens dar. Unternehmen mit Tarifbindung zahlen ein höheres Gehalt als Unternehmen ohne Tarifbindung. Weitere Faktoren sind die Unternehmensgröße (große Firmen zahlen mehr als kleine) und der Standort (Firmen in den alten Bundesländern zahlen mehr als in den neuen Bundesländern). Außerdem haben die Berufserfahrung und die Position einen positiven Einfluss auf die Höhe des Gehalts. Für tarifgebundenen Unternehmen in der chemischen Industrie sind Entgeltstufen sowie verschiedene Entgeltgruppen festge-

legt und geben somit einen gewissen Rahmen vor. Einen Rechtsanspruch auf diese Entgelte laut Tarifvertrag haben aber nur Mitglieder der Gewerkschaft. Die gesamte Umfrage und weitere interessante Auswertungen etwa zu Urlaubs-/Weihnachtsgeld finden Sie unter www.lohnspiegel.de. Angestellte im öffentlichen Dienst werden in der Regel nach TVöD bzw. TVL bezahlt.

Ein Job ist aber mehr als bloß das Geld, das er einbringt. Überlegen Sie sich in jedem Fall vor einem Jobwechsel, ob intern oder zu einem anderen Unternehmen, was für Sie ein gutes Arbeitsklima ausmacht und welche Eigenschaften Sie bei einem guten Arbeitgeber besonders schätzen. Kommen Sie mit Ihren Kollegen gut aus? Haben Sie

ein abwechslungsreiches Aufgabengebiet? Bietet Ihnen Ihr Unternehmen Möglichkeiten, eine ausgeglichene Work-Life-Balance nach Ihren Maßstäben zu erreichen? Und ganz besonders wichtig: Macht Ihnen Ihr Job Spaß? Ein höheres Gehalt ist nicht für jede Person oder Lebenslage das Maß der Dinge, denn wohlweiblich gilt - Geld ist nicht alles!

Links (und Quellenangabe)

www.lohnspiegel.de

www.lohnspiegel.de/html/chemielaborantinnen.php

www.boeckler.de/index_wsi_tarifarchiv.htm

www.boeckler.de

www.vdc-cta.de

www.bavc.de

www.igbce.de

www.gew.de

www.oeffentlichen-dienst.de

www.bmi.bund.de/DE/Themen/Moderne-Verwaltung/Dienstrecht/TVoeD-Tarifbeschaeftigte/Tarifvertragstexte/tarifvertragstexte_node.html

www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html

Weiterbildung und Duales Studium

Karin J. Schmitz

Ein Berufsleben ist lang und die Wenigsten möchten ihr ganzes Leben das Gleiche machen. Als Chemielaborant, als CTA oder Chemikant kann man sich in vielen Bereichen weiterbilden oder studieren. Eine erste Übersicht bietet z.B. die Seite www.berufskompass-chemie.de (siehe Grafik Seite 70). Detaillierte Übersichten über die Weiterbildungsmöglichkeiten von Laboranten und Chemikanten sind unter www.berufskompass-chemie.de/entwicklungschancen.html, Stichworte „Laborberufe“ bzw. „Produktionsberufe“ zu finden.

Die Ausbildungsangebote sind regional unterschiedlich und häufig an den Bedarf der Industrieunternehmen vor Ort angepasst. Daher können die abgebildete Grafik und der folgende Beitrag auch nur einen groben Überblick über die vielen Möglichkeiten und die Wege dorthin bieten. Mögen die Vielfalt und die unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen auch zunächst verwirrend erschienen, so ist das Positive daran: Alles ist möglich. Ob mit oder ohne Abitur, egal welcher Ausbildungen und Berufserfahrung – für jeden Topf gibt es den passenden Deckel, d.h. für jeden Lernwilligen die passende Weiterbildung.

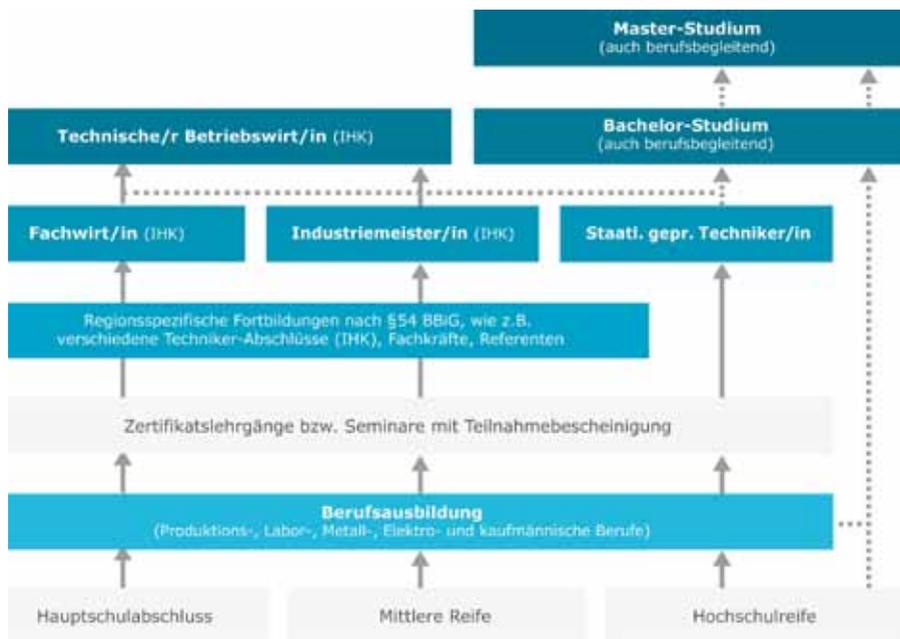
Wer sich weiterbilden möchte, muss

sich zunächst informieren

- welche Weiterbildungsmöglichkeiten es im regionalen Umkreis oder auch per Fernstudium gibt
- ob die Weiterbildung überall anerkannt wird (weil sie z.B. mit einer offiziellen Prüfung der örtlichen Industrie- und Handelskammer (IHK) oder einer staatlichen Prüfung abgeschlossen wird)
- welcher Zeitaufwand erforderlich ist und welche Kosten entstehen

Daneben sollten Weiterbildungswillige sich unbedingt mit dem aktuellen Arbeitgeber beraten. Dabei geht es nicht nur darum, dass der Arbeitgeber in vielen Fällen einen Teil oder auch die gesamten Ausbildungskosten übernimmt. Oft wird es nötig sein, Arbeitszeiten zu ändern oder zu reduzieren, weil sonst das Pensum nicht zu schaffen ist. Außerdem muss die Weiterbildung nicht nur zum Schüler, sondern auch zu dessen Arbeitsbereich passen. Das heißt, die erworbenen Qualifikationen müssen dem Arbeitnehmer bei seiner Arbeit auch nützlich sein. Nur dann wird ein Unternehmen bereit sein, seinen Mitarbeiter zu unterstützen.

Je nach gewählter Weiterbildung



Gratik: Grafikbüro Ehlers + Kaplan 2013, Darstellung für www.berufskompass-chemie.de, ein Informationsangebot der Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE.

Weiterbildungsmöglichkeiten für Chemielaboranten, Chemikanten und CTAs (Beispiele).
Quelle: www.berufskompass-chemie.de

müssen Lernwillige Kosten von mehreren Tausend Euro aufbringen. Neben der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten können auch Leistungen des „Meister-Bafög“ oder andere Förderinstitutionen bei der Finanzierung helfen. Eine Übersicht über die Fördermöglichkeiten bietet www.berufskompass-chemie.de/foerderung.html.

Weiterbildung

Die häufigsten Weiterbildungen für Chemielaboranten, Chemikanten und CTAs sind nachfolgend beschrieben.

1. Chemietechniker (staatl. geprüfter Techniker; Fachrichtung Chemietechnik)

Diese Weiterbildung wird an Fachschulen angeboten und dauert zwei oder bei berufsbegleitender Ausbildung vier Jahre. Techniker dürfen selbst ausbilden und leiten andere Mitarbeiter an. Neben Chemietechnik kann man sich auch auf andere Schwerpunkte, etwa Umweltschutz, Produktionstechnik oder Biochemie spezialisieren.

Neben Chemietechnik gibt es auch

die Fachrichtung Biotechnik. Techniker der Fachrichtung Biotechnik arbeiten dort, wo Stoffe biotechnologisch hergestellt oder untersucht werden, z.B. bei der Reinigung von Abfällen oder Abwässern oder in der Produktion mit biotechnologischen Verfahren.

Voraussetzung für diese Weiterbildung ist in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung als Laborant, Chemikant oder CTA. Die Ausbildung endet mit einer staatlichen Prüfung. Je nach Schule kann die Weiterbildung auch mit dem Erwerb der Fachhochschulreife kombiniert werden. Weitere Informationen und Listen von Fachschulen, die die Weiterbildung zum Techniker der Fachrichtung Chemietechnik oder ähnliches anbieten:

www.vdc-cta.de/chemietechniker.html,
www.techniker-forum.de/technikerschulen

2. Labortechniker (IHK)

Die Weiterbildung zum Labortechniker wird in einigen Regionen Deutschlands angeboten und wird in der Regel von der dortigen Industrie- und Handelskammer in Kooperation mit einem ortsansässigen Unternehmen durchgeführt. Diese Weiterbildung ist in erster Linie für Mitarbeiter der kooperierenden Unternehmen interessant, weil die Weiterbildung für Aufgaben in diesen Unternehmen qualifiziert.

3. Industriemeister Chemie

Industriemeister Chemie sind, wie der Name schon sagt, normalerweise in der Industrie tätig. Damit ist nicht nur die chemische Industrie gemeint, sondern

auch andere produzierende Branchen, etwa die Pharmazeutische oder die Kunststoffindustrie. Dort kümmern sie sich meistens um die Produktion. Auch Industriemeister sind oft in der Ausbildung junger Kollegen tätig.

Die Weiterbildung zum Industriemeister der Fachrichtung Chemie ist nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt und wird von Industrie- und Handelskammern sowie anderen Bildungsträgern angeboten. Je nachdem, ob die Weiterbildung Vollzeit oder berufsbegleitend ist, dauert sie mehrere Monate bis mehrere Jahre. Die Weiterbildung wird mit einer bundesweit einheitlichen Industriemeisterprüfung abgeschlossen.

Während die Prüfung auf jeden Fall vor der IHK abgelegt wird, kann die Weiterbildung durch die IHK, durch private Bildungsträger oder im Fall großer Unternehmen von diesen Unternehmen selbst durchgeführt werden. Dies hat für die Teilnehmer einige Vorteile. Da die Unternehmen daran interessiert sind, dass ihre Mitarbeiter die Prüfung bestehen, werden sie sie soweit wie möglich unterstützen z.B. durch Übernahme der Kosten, durch teilweise Freistellung von der Arbeit oder andere Maßnahmen.

Wer seine Ausbildung bei der IHK oder einem privaten Bildungsträger macht, muss nicht schlechter damit fahren. Er sollte sich aber vorher umhören, am besten bei früheren Teilnehmern der Weiterbildungen und einige Fragen stellen, etwa welche Qualifikation die Dozenten haben und auch, wie hoch die Durchfallquoten sind. Damit lässt sich

abschätzen, ob die Weiterbildung gut auf die abschließende Prüfung vorbereitet oder nicht.

Neben dem Industriemeister Chemie bilden einige Industrie- und Handelskammern auch in speziellen Bereichen aus, z.B. zum Industriemeister Kunststoff und Kautschuk oder Industriemeister Lack.

Manchmal findet man im Zusammenhang mit dem Industriemeister auch den Begriff „Bachelor Professional (CCI)“, wobei CCI für „Chambers of Commerce and Industry“ (Industrie- und Handelskammern) steht. Diese Bezeichnung soll den Absolventen helfen, die im Ausland arbeiten wollen, weil die Abschlüsse Industriemeister etc. im Aus-

land unbekannt sind. Der „Bachelor Professional (CCI)“ darf nicht verwechselt werden mit dem „normalen“ Bachelor, der ein Studium an einer Hochschule voraussetzt oder dem Bachelor (BA), der an Berufsakademien erworben wird. Weitere Informationen:

- <http://berufenet.arbeitsagentur.de> (Berufsbezeichnung: „Industriemeister Chemie“)
- www.meisterschulen.de (Suchmaschine für Bildungsträger)
- www.industriemeister-2000.de (Forum für Industriemeister-Schüler aller Fachrichtungen)

Bundesweit gültige Informationen der

Fort- und Weiterbildung

www.berufskompass-chemie.de

www.berufskompass-chemie.de/entwicklungschancen.html

www.berufskompass-chemie.de/foerderung.html

www.vdc-cta.de/chemietechniker.html

www.techniker-forum.de/technikerschulen

<http://berufenet.arbeitsagentur.de>
(Berufsbezeichnung: „Industriemeister Chemie“)

www.meisterschulen.de (Suchmaschine für Bildungsträger)

www.industriemeister-2000.de (Forum für angehende Industriemeister)

www.chemie-studieren.de

<http://berufenet.arbeitsagentur.de>
(Berufsbezeichnung: „technischer Betriebswirt“)

www.betriebswirt.info/weiterbildung



© contrastwerkstatt | fotolia.de

IHKs gibt es leider nicht. Interessenten sollten sich daher bei der für sie zuständigen regionalen IHK informieren.

4. Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife

Bei einigen Chemieschulen erwerben die Schüler gleichzeitig zur CTA-Ausbildung auch die Fachhochschulreife, in manchen Fällen auch die allgemeine Hochschulreife. Manchmal wird sie auch als einjährige Zusatzausbildung im Anschluss an die CTA-Ausbildung angeboten. Dies ist eine interessante Option für alle, die sich trotz Ausbildung die Möglichkeit eines späteren Studiums offen halten möchten.

Für diejenigen, die ein Studium zum Zeitpunkt ihrer ersten Ausbildung noch nicht „auf dem Schirm“ hatten, gibt es auch im Rahmen der Weiterbildung zum Chemietechniker einige Schulen,

die parallel zur Fortbildung den Erwerb der Fachhochschulreife anbieten.

Mit der Fachhochschulreife oder der allgemeinen Hochschulreife kann man an einer Fachhochschule oder Universität studieren. Ausführliche Informationen zu den chemischen Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen bietet die Webseite www.chemie-studieren.de

5. Technischer Betriebswirt

Wer bereits mit Erfolg eine Weiterbildung zum Industriemeister absolviert und Berufspraxis erworben hat, kann sich zum technischen Betriebswirt fortbilden und damit Führungsaufgaben übernehmen. In der Weiterbildung sind erwartungsgemäß betriebswirtschaftliche Inhalte bestimmend, daneben meist auch Themen wie Personalmanagement, Unternehmensführung und

Management.

Die Ausbildung und die Prüfung sind bundesweit nicht einheitlich geregelt. Die Ausbildung wird an Fachschulen, IHKs oder privaten Bildungseinrichtungen angeboten. Auch hier empfiehlt sich eine sorgfältige Prüfung des Veranstalters der Ausbildung. Entsprechend dem schon erwähnten Bachelor Professional (CCI) wird der technische Betriebswirt manchmal auch als „Master Professional (CCI)“ bezeichnet. Auch hier gilt, dass diese Bezeichnung nicht mit dem Master-Abschluss verwechselt werden darf, der an Hochschulen erworben wird. Weitere Informationen:

- <http://berufenet.arbeitsagentur.de> (Berufsbezeichnung: „technischer Betriebswirt“)
- www.betriebswirt.info/weiterbildung

Duales Studium

In den meisten Bundesländern gibt es inzwischen die Möglichkeit, ohne Abitur oder Fachabitur zu studieren. Voraussetzung ist dabei meistens eine Berufsausbildung und einige Jahre Berufserfahrung, manchmal auch eine der vorgehend beschriebenen Weiterbildungen. Ausführliche Informationen dazu gibt es unter www.studieren-ohne-abitur.de.

Die meisten Studierwilligen, die schon eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, interessieren sich für ein Duales Studium. Ein Duales Studium verbindet ein Studium mit einer gleichzeitigen Ausbildung oder einer gleichzeitigen Berufstätigkeit. Charak-

Duales Studium

www.studieren-ohne-abitur.de

www.elementare-vielfalt.de/duales-studium.html

www.hochschulkompass.de/studium/suche/dual-studieren.html

www.hochschulkompass.de/studium/suche/berufsbegleitend-studieren.html

www.ausbildungplus.de

www.duales-studium.de

www.wegweiser-duales-studium.de

teristisch für ein Duales Studium ist die enge Verzahnung von Ausbildung und Praxis. Das heißt, dass das Studium immer in Kooperation mit einem Unternehmen durchgeführt wird. Erste Anlaufstelle für Interessenten sollte daher der aktuelle Arbeitgeber sein, der vielleicht eine entsprechende Kooperation mit einer Hochschule oder Berufsakademie hat. Duale Studiengänge werden angeboten von Fachhochschulen, der Dualen Hochschule Baden Württemberg, von Berufsakademien oder auch privaten Hochschulen. Zum Dualen Studium gibt es vielfältige Informationen im Internet. Die Wichtigsten sind am Ende dieses Beitrags aufgeführt. Ausführliche Informationen, welche Fragen man vor Aufnahme eines Studiums geklärt haben sollte, gibt es im folgenden Beitrag auf Seite 76.

1. Studium mit gleichzeitiger Ausbildung

Ist das Studium mit einer Ausbildung gekoppelt, wird entweder neben einem IHK-Ausbildungsberuf gleichzeitig ein Hochschulabschluss, meist ein Bachelor erworben (ausbildungsintegrierter Dualer Studiengang) oder das Studium beinhaltet längere Praxisphasen im Unternehmen, ohne dass ein Abschluss in einem Ausbildungsberuf erworben wird (praxisintegrierter Dualer Studiengang). Voraussetzung ist jeweils die Fach- oder Allgemeine Hochschulreife.

Auf diese Variante des Dualen Studiums soll hier nicht näher eingegangen werden. Ausführliche Informationen zum Dualen Studium in der Chemie hat der Bundesarbeitgeberverband Chemie auf seinen Seiten „Elementare Vielfalt“ veröffentlicht.

[www.elementare-
vielfalt.de/duales-
studium.html](http://www.elementare-vielfalt.de/duales-studium.html)

2. Studium mit gleichzeitiger Berufstätigkeit

Ein Duales Studium kann auch nach einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung aufgenommen werden. Bei dieser Variante wird zwischen einem berufsintegrierten und dem berufsbegleitendem Dualen Studium unterschieden:

2.1 Berufsintegriertes Duales Studium:

Hier wird das Studium mit reduzierter Arbeitszeit absolviert, muss also mit dem Arbeitgeber abgestimmt sein. Vorausgesetzt wird eine abgeschlossene

Berufsausbildung und Berufspraxis, meistens auch die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. Eine Liste der berufsintegrierten Dualen Studiengänge ist unter folgender Adresse: www.hochschulkompass.de/studium/suche/dual-studieren.html

2.2. Berufsbegleitendes Duales Studium:

Hier wird das Studium neben der normalen Berufstätigkeit absolviert. Dies kann in Form eines Fern- oder Abendstudiums erledigt werden. Auch die berufsbegleitenden Dualen Studiengänge sind beim Hochschulkompass verzeichnet:

[www.hochschulkompass.de/studium/
suche/berufsbegleitend-studieren.html](http://www.hochschulkompass.de/studium/suche/berufsbegleitend-studieren.html)

Die Zulassungsvoraussetzungen sind für jeden Studiengang individuell geregelt. Mögliche Voraussetzungen sind das Abitur, eine abgeschlossene zum geplanten Studiengang passende Berufsausbildung, berufliche Praxis oder eine Kombination dieser drei Bedingungen. Weitere Informationen:

- www.ausbildungplus.de
- www.duales-studium.de
- www.wegweiser-duales-studium.de

Von der beruflichen Bildung in die Hochschule

Thorsten Daubenfeld
Leo Gros

Im vorhergehenden Beitrag haben Sie einiges über das Studium als Weiterbildungsmöglichkeit erfahren. Wenn Sie aus der beruflichen Bildung kommend ein Studium anstreben, spielen Ihre bisherige Ausbildung, die aufnehmende Hochschule und Ihr Arbeitgeber entscheidende Rollen.

Prüfen Sie vorher durch Recherche und Gespräche 1. mit Ihrer Ausbildungsstelle bzw. Schule, 2. im Beratungsgespräch mit der Hochschule Ihrer Wahl und 3. mit Ihrem Arbeitgeber die kritischen Fragen für Ihre Studiengangwahl und -organisation.

1. Fragen an die Ausbildungsstelle bzw. Schule

- Gibt es eine Kooperation mit weiterbildenden Institutionen (Fachschulen, Hochschulen) und Vereinbarungen zum Übergang dorthin?
- Kann ich zusätzlich zu meiner Leistungsbescheinigung/meinem Zeugnis zumindest für Teile meiner Ausbildung eine Bescheinigung erhalten, die den Modulbeschreibungen in Hochschulcurricula entspricht (Lernziele/Kompetenzen)?
- Gibt es konkrete Beispiele für den ge-



lungenen Übergang von diesem Betrieb/dieser Schule in Hochschulen? Kann ich mit Ehemaligen in Kontakt treten, die das erfolgreich gemeistert haben?

2. Fragen an die Hochschule, an der Sie studieren möchten

- Sind die Wege zur Prüfung und Anerkennung von Leistungen aus der beruflichen Bildung transparent? Kann ich dadurch in ein höheres Studiensemester einsteigen und so die Studienzzeit verkürzen?
- Gibt es dafür konkrete Beispiele? Kann ich mit Studierenden oder Absolventen Ihrer Hochschule in Kontakt treten, die diesen Weg gegangen sind?
- Wenn es Einstufungsprüfungen gibt – welchen Umfang haben die, was wird geprüft, wie kann ich mich vorbereiten?
- Gibt es wenn nötig individuelle Betreuung und „Coaching“ von Studierenden, die aus der beruflichen Bildung kommen, wie sie z.B. das ANKOM-Projekt erarbeitet hat (<http://ankom.his.de>)?
- Gibt es Brückenkurse, die vorhandene Lücken in Kenntnissen und Fertigkeiten schließen helfen?
- Welchen Umfang an Fortführung der Berufstätigkeit erlaubt der Studiengang? Wie ist das Studium organisiert, damit ich weiter arbeiten kann? Gibt es E-Learning-Anteile und Mechanismen im Studium, die mir das Vor- und Nachbereiten gestatten, wenn ich einmal

nicht zum Unterricht kommen konnte? Gibt es eine Präsenzpflicht für die Lehrveranstaltungen?

- Welche Möglichkeiten gibt es, Prüfungen mit Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten zu verschieben oder zu wiederholen?
- Welche Möglichkeiten gibt es, die vereinbarte Regelstudienzeit an die Doppelbelastung Studium-Beruf anzupassen?

3. Fragen an Ihren Arbeitgeber im Fall berufsbegleitender Studiengänge

- Wird der Plan, ein berufsbegleitendes Studium zu beginnen, vom Arbeitgeber unterstützt?
- Wenn ja: ist eine finanzielle Unterstützung möglich? Was erwartet der Arbeitgeber im Gegenzug?
- Gibt es Wege, Beruf und Studium organisatorisch und zeitlich zu vereinbaren? Wenn ja – welche Anforderungen stellt der Arbeitgeber an meine weitere Arbeit in dieser Zeit?
- Besteht die Möglichkeit einer Freistellung an bestimmten Wochentagen in Kombination mit einer zeitweiligen Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit?
- Gewährt der Arbeitgeber Bildungsurlaub für Prüfungsphasen oder Blockpraktika?

Mit den für Sie zutreffenden „Prüfsteinen“ aus dieser Liste sollte es Ihnen möglich sein, Ihr Vorhaben kritisch zu

überdenken, nachhaltig zu planen und den geeigneten Studiengang und die geeignete Hochschule zu finden. Beachten Sie auch: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. die Hochschulgesetze, sehen vor, dass aufgrund besonderer Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie während der Berufsausbildung erworben haben, Studien- und Prüfungsleistungen nach einer Einstu-

fungsprüfung erlassen werden können. Diese Möglichkeit ist durchaus noch nicht überall und für alle Bildungswege umgesetzt. Fragen Sie also nach transparenten und verlässlichen Wegen zur Anerkennung Ihrer bereits erworbenen Kompetenzen auf der Basis einer nachvollziehbaren Dokumentation von Lernergebnissen.

Prof. Dr. Leo Gros, *Diplom-Chemiker, EurChem, studierte Chemie an der Universität Mainz und promovierte bei Prof. Dr. Helmut Ringsdorf. 1981 trat er als Dozent in die chemische Schule Fresenius in Wiesbaden ein. 1992 wurde er zum Professor an der Hochschule Fresenius berufen und war von 1997 bis 2013 einer ihrer Vizepräsidenten. Seit 2015 ist er Mitglied des Hochschulrates der Hochschule Fresenius. Im Rahmen seiner Lehrtätigkeit beschäftigte er sich intensiv mit dem Aufbau eines Netzwerks für Auslandspraktika und mit dem Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte. Er war 1986-2016 Mitglied im ProcessNet-Arbeitsausschuss Technische Chemie an Fachhochschulen und 2009-2015 Mitglied des Administrative Council der European Chemistry Thematic Network Association. Er ist Mitglied der GDCh und ihrer Fachgruppe Chemieunterricht.*



Foto: privat

Prof. Dr. Thorsten Daubenfeld, *Diplom-Chemiker, studierte an der Universität in Kaiserslautern und fertigte seine Doktorarbeit an der École Polytechnique im französischen Palaiseau an. Von 2006-2010 war er als Unternehmensberater im Düsseldorfer Büro der Boston Consulting Group (BCG) tätig. Seit 2010 lehrt er Physikalische Chemie an der Hochschule Fresenius in Idstein und ist als Studiendekan verantwortlich für die Wirtschaftschemie-Studiengänge der Hochschule. Von 2011-2014 war er verantwortlich für das Projekt „Unterstützende Maßnahmen für lebenslanges Lernen im Sektor Chemie“, welches im Rahmen der ANKOM-Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde.*



Foto: privat

GDCh Absolventenpreis

Der GDCh-Absolventenpreis ist eine Auszeichnung der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) für Absolventen chemierelevanter Ausbildungsgänge wie Chemisch-technische Assistenten (CTA), Chemielaboranten oder Chemietechniker. Bisher haben sich deutschlandweit 48 Schulen an der Vergabe der begehrten Auszeichnung beteiligt.

Dabei kann pro Ausbildungsgang und -jahr jede Ausbildungsstätte einen Absolventen vorschlagen. Der Preis wird in der Regel während der Abschlussfeierlichkeiten übergeben.

Die GDCh lobt den GDCh-Absolventenpreis seit 2007 aus, nachdem sich die Gesellschaft im Oktober 2006 für alle an Chemie interessierten Personen unabhängig von ihrem Ausbildungsgrad geöffnet hat.

Der GDCh-Absolventenpreis soll das Interesse für die Chemie unter den besten Schülerinnen und Schülern fertigen. Details zur Ausschreibung und dem Bewerbungsverfahren finden Sie unter www.gdch.de/absolventenpreis

Links

zur AG Berufliche Bildung:
www.gdch.de/bb

zur Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V.:
www.gdch.de

zur Mitgliedschaft in der GDCh:
www.gdch.de/mitgliedschaft

zum Bereich Schule, Studium, Aus- und Fortbildung:
www.gdch.de/bildung

zum Karriereservice:
www.gdch.de/Karriere

Der GDCh-Absolventenpreis besteht zurzeit aus

- einer aktuellen Buchveröffentlichung zur Chemie
- einer Urkunde
- einer kostenlosen GDCh-Mitgliedschaft für ein Jahr (auf Wunsch) und
- einer kostenlosen Mitgliedschaft in der AG Berufliche Bildung für ein Jahr (auf Wunsch; nur bei gleichzeitiger GDCh-Mitgliedschaft).

GDCh Arbeitsgruppe Berufliche Bildung

Die Arbeitsgruppe Berufliche Bildung der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) vertritt die Interessen von Angehörigen nicht-akademischer Chemieberufe wie CTAs, Chemielaboranten oder Chemietechniker.



Als Mitglied der AG Berufliche Bildung werden Sie Teil eines lebendigen Netzwerks, in dem Ihnen erfahrene Mitglieder mit Rat und Tat zur Seite stehen. Sie können besonders bei Fragen zum Berufseinstieg auf kompetente Unterstützung zählen und werden durch die GDCh-Mitgliederzeitschrift „Nachrichten aus der Chemie“ monatlich über aktuelle Themen aus Forschung, Wirtschaft, Lehre und dem öffentlichen Leben informiert. Sie profitieren von aktuellen Fortbildungsangeboten der Arbeitsgruppe und der GDCh und können sich aktiv in

gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Fragestellungen einbringen.

Als Mitglied in Ausbildung

- erhalten Sie als Willkommensgeschenk das exklusive GDCh-Starter-Kit mit einer populären GDCh-Zeitschrift, einem pfiffigen GDCh-Mousepad und einer praktischen GDCh-Tagungstasche.
- bezahlt die GDCh für 12 Monate Ihre Glasbruchversicherung. Warum sich diese Dienstaftpflichtversicherung lohnt, erfahren Sie unter www.gdch.de/haftpflicht.
- können Sie kostenfrei Mitglied der Fachgruppe „Analytische Chemie“ werden.

Mitglied werden

Jedes Mitglied der GDCh kann Mitglied der AG Berufliche Bildung werden. Die Mitgliedschaft kostet EUR 10,- pro Jahr (zusätzlich zum GDCh-Mitgliedsbeitrag).